

Pormestarin talousarvioon 2020

Tuusulan Julkisanalan koulutetut (JUKO) ry. ja SuPer Tuusulan ammattiosasto ry. lausuvat kunnioittavasti seuraavaa:

Tuusulan kunta on monissa vertailuissa ja monilla mittareilla kokoluokassaan valtakunnan parhaimmistoa. Tuusulaa voi myös mainostaa hyvänä työnantajana; olemme aiheesta hyvillämme ja kuntalaisetkin kokevat tutkitusti olevansa onnellisia! Yhteistoiminnassa näemme työmme puolesta asioita, joita kehittämällä ja joihin panostamalla kunnan toiminta kuntalaisten hyväksi pysyisi tasokkaana ja paranisi vielä entisestään. Hyvä ei pysy pitämättä sitä tietoisesti ja tarkoituksellisesti yllä.

Pormestarin budjettiesitys noudattaa verrattain maltillista linjaa huomioiden suuret investoinnit sekä täysin uuden rakentamisessa että vanhan korvaamisessa. Keu-soten kuluille yksittäinen kunta voi vain vähän. Näiden merkittävien investointien ja jo tehdyn hallintomalliuudistuksen takaa on nähtävä myös jatkuva tarve kunnan pitkäjänteiseen kehittämiseen henkilöstöorganisaationa. Kunnan toiminta palveluntuottajana on ennen kaikkea inhimillistä, johdettua, asiantuntijatoimintaa missä tulos syntyy palvelussuhteisten ihmisten aikaan saavasta tekemisestä kaikilla tasoilla. Hyvä kunta investoi myös henkilöstöönsä.

Kunnan toimialueet ovat hoitaneet näkyvästi ja ilmeisen hyvin omia erityissektoreitaan, mutta kunnan henkilöstöhallinto (HR) on kuntalaisiin päin hieman 'piilossa'. HR on keskeisessä asemassa kunnan henkilöstön palvelussuhdeasioiden toimivuuden ja työssäjaksamisen tukemisen kannalta. Sen toimivuus tulee taata ja siihen tulee panostaa aivan erityisesti kunnan kaikinpuolisen toimivuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. Vaikuttaa vertailussa siltä, että Tuusulalla on naapurikaupunkeja niukempi HR-henkilöstö.

Olemme jo pitkään seuranneet huolestuneena kehitystä, jossa sosiaalis-psykologista, hallinnollista, tietoteknistäkin sekä eritoten lainsäädännöllistä ja työehtosopimusmaailman erityisasiantuntemusta edustava pienilukuinen henkilöstö toimii lähes ääri rajoillaan. Koska henkilöstöä on verrattain vähän, ei yhteistoimintaa ja päätöksiä saada aina sujumaan tyydyttävällä tasolla eikä aina ripeästi. Lisäksi hyvin tunnetut työtilojen kuormittavuustekijät ovat viime kuukausina saaneet HR-henkilöstön työssäjaksamisen tilanteen jo hälyttävälle tasolle. Henkilöstövaihdoksiakin on ollut ja ns. hiljaista tietoa menetetty.

HR:n työsuojeluhenkilöstöresurssi on onneksi saatettu kohdalleen, mutta HR:n johdolle on lisätty tehtäviä, jotka eivät sille oikeastaan kuuluisi. Lisätehtävät vievät aikaa ja voimia johtamiselta, yhteistoiminnalliselta yhteydenpidolta ja kehittämiseltä. Lisäksi HR:ään tarvitaan yksinkertaisesti lisää lainsäädäntöön ja sopimusmaailman koukeroihin perehtynyttä, päätöksiä valmistelevaa henkilöstöä hoitamaan jatkuvasti kehittyviä asiantuntijatehtäviä. Erikseen mainittava kaikkia osapuolia kuormittava tekijä ovat Sarastian palkanmaksuvarmuuteen liittyvät haasteet, jotka eivät valitettavasti millään ota loppuakseen.

Toisena budjettiasiana kannatamme lämpimästi suunnitelmia lisätä ja panostaa entisestään yleisesti henkilöstön osaamiseen sekä johtamis- ja asiantuntijakoulutuksen määrään ja laatuun. Tämän resurssin tulee kasvaa ja se tulee varmistaa nopeassa muutoksessa mukana pysymiseksi. Olemme edelleen mielihyvin yhteistyössä kaiken muun ohella myös ideoimassa ja kehittämässä henkilöstön koulutuspolitiikkaa. Kannatamme ajatusta elinikäisen oppimisen tukemista kiinteänä osana jokaisen palvelussuhteisen työelämää ja siinä jaksamisessa.

Antti Honkanen, plm. (JUKO) ja Johanna Laakso, plm. (SuPer)